

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۹، شماره ۳۵، زمستان ۱۴۰۰

ص: ۸۲-۶۵

نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی (مطالعه موردی آموزش و پرورش سیستان و بلوچستان)

ایمان صفائی^{۱*} - مریم میرشکاری^۲ - رضا کریمی راد^۳

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران. ۲. کارشناسی ارشد، موسسه آموزش

عالی غیر دولتی ادیب مازندران. ۳. کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی غیر دولتی ادیب مازندران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱، تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۳/۰۴)

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تعیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی انجام شد. نوع پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری آن کلیه کارکنان آموزش و پرورش سیستان و بلوچستان (۶۸۸ نفر) بود. حجم نمونه نیز بر اساس جدول کرجسی و مورگان شامل ۲۴۸ نفر از افراد ورزشکار با روش نمونه‌گیری در دسترس با پرسش از آنها به جهت ورزشکار بودن انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، پرسشنامه ورزش برگرفته از پژوهش تاجی و همکاران (۲۰۰۹) و پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد ورزش تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان داشته و از طریق اخلاق حرفه‌ای میانجی می‌شود؛ بنابراین از طریق ورزش این فهم به کارکنان القاء می‌شود که انرژی بیشتری در محیط سازمانی و هم در رویارویی با مشکلات برون سازمانی کسب کرده و از طریق افزایش قابلیت‌های خود می‌توانند به رشد و تعالی سازمان کمک کنند. در این میان بهره‌جستن از اصول اخلاقی علاوه بر یک دانش و مهارت، به عنوان یک فعالیت ارتباطی و یک ارزش اجتماعی محسوب شده که می‌تواند در جهت نیل به عملکرد سازمانی بهتر و کیفیت بیشتر در زندگی کاری کارکنان به واسطه اثرگذاری مثبت آن در محیط کاری سازمان مدنظر قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، کیفیت زندگی کاری، ورزش.

مقدمه

رسیدن به زندگی شغلی باکیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بیشتر برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک‌مساعی در اثربخشی کل سازمان می‌دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را بکار گیرند که این امر به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، محقق می‌شود (۴۱).

کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه‌های مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت خودگردان، مسئولیت و عزت‌نفس می‌کنند. یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسب که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بخصوص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (۴۰). بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان‌ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود در سازمان‌ها از دست داده است. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان ضروری است (۵).

در همین راستا یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند سازمان را به اهداف از پیش تعیین شده خود با حداکثر کارایی و بهره‌وری برساند، عملکرد مناسب کارکنان آن سازمان است. از عملکرد شغلی تعاریف متعددی ارائه شده است. آنچه در تمامی این تعاریف مشترک است، به نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله اشاره دارد. در یک تعریف، برخی عملکرد نیروی انسانی را بهره‌وری اطلاق کرده‌اند. ولی بایستی توجه داشت که عملکرد، مفهومی فراتر از داده یا ستانده دارد و عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. عملکرد شغلی نتایج بعد از اتمام کار است که نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل، انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا التزامات برای هریک از کارکنان است (۲۳).

به طور کلی عملکرد در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است و عوامل مختلفی بر هر یک از این سطوح مؤثرند و می‌توان با کنترل مناسب آن‌ها زمینه ارتقاء عملکرد را فراهم نمود. این عوامل در سطح فردی عبارت‌اند از: توانایی، شخصیت، یادگیری، ادراک، انگیزش و استرس یا فشار روانی. عوامل مؤثر بر عملکرد گروهی را می‌توان در مؤلفه‌های ارتباطات، رهبری، قدرت، سیاست و رفتار بین گروهی و تعارض ملاحظه نمود. عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی عبارت‌اند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی (۱۱).

بالا بردن کارایی و بهره‌وری کارکنان سازمان‌ها امری است که همانند دیگر منابع نیروی انسانی جامعه نیازمند برخورداری آنان از سلامت روانی و جسمانی، نشاط و آرامش است که تأمین چنین ویژگی‌هایی درگرو داشتن زندگی سالم و پرتحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تأمین سلامت عمومی است. لذا سازمان‌هایی که علاقه‌مند به بهبود کیفیت زندگی کاری مطلوب و افزایش

عملکرد شغلی کارکنان خود مطلوب هستند، می‌کوشند تا احساس طراوت و پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند (۲۴). کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی تحت تأثیر پیشایندها و عوامل مختلفی قرار می‌گیرند که ورزش می‌تواند یکی از مهمترین این پیشایندها باشند؛ در پژوهشی گزارش شد یکی از عوامل و پیشایندهایی که به نظر می‌رسد می‌تواند بر عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار باشد، ورزش و کلاس‌های آموزشی ورزشی است (۳۷).

ورزش عبارت است از یک فعالیت نهادینه‌شده که مستلزم کاربرد نیروی جسمانی شدید با استفاده از مهارت-های جسمانی پیچیده به‌وسیله شرکت‌کنندگانی است که توسط عوامل درونی و بیرونی تحریک می‌شوند. این تعریف با فعالیت‌های ورزشی سازمان‌یافته ارتباط پیدا می‌کند (۱۶). اخیراً در مدیریت ورزشی پژوهش‌های زیادی در جهت یافتن مدلی مفهومی از متغیرهای بالقوه پیشگو از عملکرد کارکنان ورزشکار و نتایجی که این دسته از افراد به لحاظ روان‌شناختی در محیط کاری از خود نشان می‌دهند شکل گرفته است. نتایج نشان می‌دهند کارکنان ورزشی نه‌تنها با رضایت شغلی بیشتری بر شغل خود متمرکز می‌شوند بلکه با بهزیستی اجتماعی، کیفیت شغلی و کاری بالقوه‌ای در جهت تعقیب، تحقق اهداف و افزایش بهره‌وری در سازمان گام بردارند (۳۲). بیگ‌محمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافت که بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین ارتقای سطح فعالیت بدنی از طریق افزایش فعالیت ورزشی حین کار، ترویج فعالیت‌های ورزشی خارج از محیط سازمان، ایجاد شرایط و امکانات ورزشی و نیز پر کردن اوقات فراغت کارکنان به‌وسیله ورزش، یک شیوه مفید و مؤثر در ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان است

(۶). روتانن و همکاران^۱ (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند ورزش کردن باعث افزایش اعتمادبه‌نفس افراد شده، همچنین تأثیر فشار فیزیکی و روانی حین کار با ورزش کمتر می‌شود. در نتیجه ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند در افزایش روحیه و تقویت انگیزه افراد در فعالیت‌های شغلی و در نتیجه افزایش عملکرد شغلی مؤثر باشد (۳۹). بدین منظور و به جهت افزایش انگیزه برای بهبود در عملکرد کارکنان، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف در سراسر جهان به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته به مقوله ورزش در بین کارکنان اهمیت خاصی می‌دهند. چراکه معتقدند ورزش می‌تواند باعث ارتقای روحیه و افزایش راندمان کاری کارکنان شود و هرگونه سرمایه‌گذاری در امر ورزش در سازمان‌ها و شرکت‌ها، حاصلی مثبت در جهت افزایش سود آن‌ها خواهد داشت. البته این موضوع در کشور ما چندان موردتوجه قرار نمی‌گیرد و اغلب سازمان‌ها و شرکت‌ها نسبت به آن دیدگاه مثبتی ندارند و حتی توسعه ورزش را وقت تلف کردن می‌دانند (۱۵).

بنابراین با توجه به آنچه در بالا بیان شد و با توجه پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، احتمالاً متغیرهای دیگری نیز وجود دارند که نقش میانجی را در ارتباط ورزش با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری بازی کنند که از این موارد می‌توان به اخلاق حرفه‌ای اشاره نمود. درواقع علاوه بر آنچه بیان شد افراد می‌بایست در کنار تقویت بنیه بدنی و ورزش و حرکات ورزشی به فکر سلامت روانی خود باشد و این کار زمانی محقق می‌شود که اخلاق در ورزش نیز گسترش و تعمیق یابد (۴۵). از طرف دیگر موضوع اخلاق در ورزش یکی از موضوعات اخلاق کاربردی است که برای سنجش تصمیمات عملی اخلاقی و مواجهه با مسائل، رفتارها و سیاست‌های اخلاقی در حرفه‌ها، فناوری و غیره کاربرد دارد. رعایت اصول اخلاقی در ورزش نیازمند تلاش،

داشتن شخصیت قوی و باثبات، آگاهی و شناخت، درک صحیح از موقعیت‌ها و فرصت‌ها، آگاهی به قوانین و مقررات، ایمان و اعتقاد قلبی به کارهای صادقانه است. ورزش غیرحرفه‌ای البته شاید به اندازه ورزش حرفه‌ای به اخلاق نگاه ویژه نداشته باشد؛ اما در این میان دغدغه متفکران اخلاق ورزش آن است که به معیارهای اخلاقی توسل جویند که میان همه فرهنگ‌ها و هویت‌ها مشترک است. هرچند که پاره‌ای معتقد هستند این امید را باید کمرنگ کرد چراکه تفاوت‌های فرهنگی تأثیر خود را بر تفاوت‌های معیارهای اخلاق حرفه‌ای در ورزش هم خواهند گذاشت (۳۹).

جو اخلاقی انگیزشی عملکردی به عنوان یکی از عوامل مهم در تقویت عملکرد ورزشکاران به شمار می‌رود. ورزشکارانی که مربی‌هایشان بر پیروزی به هر قیمتی تأکید داشته باشد بیشتر به سمت عواملی که اخلاق حرفه‌ای را جهت بهبود عملکرد نادیده می‌گیرند، (مانند استفاده از مواد ممنوعه) سوق می‌دهد. درواقع جو اخلاقی انگیزشی عملکردی ارتباط معنی‌داری با بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای اخلاقی در ورزش دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که عملکرد حرفه‌ای فرد با نادیده‌گیری مسائل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۴۳). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها، در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (۲). در همین راستا نتایج پژوهشی نشان داد رابطه مثبتی

بین ترک اخلاق حرفه‌ای و نگرش‌های غیراخلاقی در عملکرد ورزشی مانند دوپینگ یا وسوسه یا قصد انجام آن در ورزشکاران وجود دارد. به عبارت دیگر ترک اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک عامل پیشگو در قصد انجام اعمال غیراخلاقی در ورزش حرفه‌ای به شمار می‌رود (۳۶). در پژوهشی دیگر دریافتند از عوامل مهمی که می‌تواند در خصوص تأثیر مثبت آن بر عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گیرد، اخلاق حرفه‌ای است (۳۸). ورزشکاران به دلیل خودباوری بالاتر از خود، اخلاق حرفه‌ای را با اهمیت شمرده و به سبب هویت اخلاقی بالاتر، متغیرهای اخلاق حرفه‌ای را بیشتر از سایرین رعایت نموده و از این رو از عملکرد بهتری برخوردارند (۳۰). دلیل این امر این است که اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد. اخلاق از طریق اصول اخلاقی در سازمان جاری می‌شود. این اصول راهنمایی هستند که تصمیم‌گیری در سازمان بر آن‌ها استوار می‌شود. سازمان‌ها اصولاً بر اساس ارزش‌ها و اصول خود و با در نظر گرفتن عوامل بیرونی و مقتضیات درونی سازمان خود تصمیمات خود به خصوص تصمیمات راهبردی را اتخاذ نمایند (۴۲). درواقع اخلاق، از جمله آموزه‌های متعالی اسلامی است که در ساخت و گسترش تمدن اسلامی نقش شگرف و بایسته‌ای داشته است. اخلاق حرفه‌ای یکی از عوامل موفقیت سازمان است. در این صورت سازمان با سرمشق قرار دادن اخلاقی که خاص آن حرفه است در رسیدن به اهداف مشخص شده حرکت می‌نماید و در این مسیر عملکرد کارکنان با اخلاق حرفه‌ای و اهداف سازمان عجین و موجبات بهبود عملکرد را فراهم می‌آورد (۲۲). جعفرنژادی ماسوله نشان دادند اخلاق حرفه‌ای، به واسطه انگیزش و رضایت شغلی، تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارند (۸). عباس‌خانی و حسنی (۱۳۹۶) نیز دریافتند بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه

معنی‌داری وجود دارد (۱۴).؛ بنابراین واکاوی همه جنبه‌های رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن در جهت نیل به عملکرد سازمانی بهتر و کیفیت بیشتر در زندگی کاری کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. آلیریبی و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود دریافتند که رفتار غیراخلاقی در یک تیم ورزشی، رابطه‌ای معکوس با میزان لذت تلاش، درک پایین از عملکرد و تعهد افراد نسبت به وظیفه‌شان دارد. درواقع رفتار غیراخلاقی فرد در محیط کاری‌اش سبب تلاش و کوشش کمتر و درک پایین‌تر نسبت به وظایف عملکردی خویش شده و عصبانیت بیشتری را در ورزشکار در پی خواهد داشت. رفتار غیراخلاقی سبب پنهان‌سازی و نادیده‌گیری مسئولیت‌ها و وظایف توسط شخص شده و از این‌رو سبب صدمه اخلاقی به خود و دیگران می‌شود که در نتیجه سبب کاستن درگیر شدن کارمند با شغل خویش می‌شود که این امر ناشی از رفتار غیراخلاقی و اجتماعی او است (۲۰). شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) اظهار می‌دارند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر دارد. از این‌رو مدیران ارشد باید برنامه‌های اخلاقی و دینی، از طریق تشکیل کمیته‌هایی از کارشناسان اخلاقی و دینی، طراحی و تدوین کنند و چشم‌انداز عملکردی را در دستور کار خود قرار دهند (۱۲).

استانداردهای اخلاقی با ایجاد مقررات اخلاقی از طریق مکانیسم خودارزیابی به‌منظور کنترل احساسات و عواطف درونی به فرد کمک می‌کند. هنگامی که کارکنان بر اساس استانداردهای اخلاقی عمل می‌کنند، با مشاهده و تجربه هیجانات منفی مغایر با استانداردها و الگوهای رفتاری اخلاقی، احساس خجالت یا گناه کرده و از این‌رو از مقررات رفتاری خود تحریمی کمک می‌گیرند. این مکانیسم می‌تواند به‌عنوان یک پیش‌گو برای بروز رفتارهای اخلاقی

کمک کند و در این صورت است که افراد احساس رضایت و غرور نسبت به شغل و سازمان خود کرده که در نتیجه آن از کیفیت زندگی کاری بهتر و عملکرد شغلی بالاتری نسبت به سایرین برخوردار خواهد بود (۲۰). اگر در سازمان‌ها معیارهای اخلاق حرفه‌ای بیشتر مورد توجه قرار گیرد، در آن صورت کارکنان با تلاش و انگیزه بیشتری به فعالیت می‌پردازند و کمتر قصد ترک شغل خود را خواهند داشت که این خود نیز بر عملکرد شغلی آن‌ها خواهد افزود (۲۶). هنگامی که کارکنان خود را به رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ملزم بدانند، سطح عملکرد شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد و در نتیجه افراد با اخلاق تر، کاهش تنش‌های حرفه‌ای و بهبود روابط شایسته در سازمان تا حد زیادی صورت خواهد گرفت و بهره‌وری در عملکرد در سازمان افزایش قابل توجهی خواهد داشت. افراد متعهد به اخلاق حرفه‌ای، در صدد انجام هر نوع خدمت مفیدی برای سازمان خود برمی‌آیند و بدین ترتیب سطح عملکرد شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد و می‌توانند به موفقیت سازمان کمک شایانی کنند (۴۲). انصاری و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌دارند که کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مربیان را پیش‌بینی می‌کند. لذا آنان نتیجه گرفتند که مدیران باید الگوی اخلاقی را در کار ارتقاء دهند و انتظارات سازمان را به کارکنان منتقل کنند؛ زیرا با این عمل هنجارهای نقص‌ناپذیر سازمان شکل می‌گیرد و سبب افزایش کیفیت زندگی کاری آنان خواهند شد (۳)؛ لذا در بیان اهمیت انجام این پژوهش می‌توان اظهار داشت از آنجایی که سازمان آموزش و پرورش در جامعه ما نقش مهمی در پرورش استعدادها و افزایش سطح فرهنگ ایفا می‌کند، انتظار می‌رود که از منابع انسانی و سرمایه‌های فکری غنی برخوردار باشد. جهت برخورداری از منابع انسانی باکیفیت

همواره شرایط و مقتضیات محیط کاری سازمان مورد مطالعه قرار می‌گیرد. از این رو یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری و به تبع آن عملکرد شغلی، ورزش و کلاس‌های آموزش ورزش است که می‌تواند به عنوان عاملی مهم مورد بررسی قرار گیرد. از طرفی ماهیت ورزش با سلامتی و نشاط و سرزندگی گره خورده که خود می‌تواند به عنوان عامل تأثیرگذار دیگری بر کیفیت زندگی و عملکرد شغلی مورد توجه قرار گیرد. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. امروزه با توجه به این که افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کار بانشاطی داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری همراه بانشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. حال آن که یکی از عوامل اصلی ایجاد نشاط و سرزندگی، ورزش است. بنابراین می‌توان با توسعه فرهنگ ورزشی به‌ویژه ورزش‌هایی که حالت جمعی و تیمی دارند زمینه تقویت کارگروهی، انسجام سازمانی، زدوده شدن روحیه شخصی‌سازی و روحیه جوانمردی را فراهم آورد (۱۸)؛ بنابراین با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه و مطالب عنوان‌شده در بالا و نقش و اهمیت ورزش و اخلاق و از سوی دیگر با توجه به اهمیت موضوع کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی که به‌منزله زنجیره‌ای از اعتماد، مشارکت و انسجام، سازمان‌ها را در جهت دستیابی به هدف‌های ارزشمند هدایت می‌کند و از آنجا که از جمله وظایف اصلی سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه و احساس عدالت در جامعه و رشد و پرورش استعدادهای قشر نوجوان و جوان است، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که نقش میانجی

اخلاق حرفه‌ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از منظر روش، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان که در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ در ادارات آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان که حداقل در یک رشته ورزشی مشغول به فعالیت ورزشی بودند تشکیل شد که تعداد آنان شامل (۶۸۸ نفر) بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان شامل ۲۴۸ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری در دسترس به جهت انتخاب کارکنان ورزشکار با پرسش از آنان به جهت انجام ورزش، انتخاب شدند. از مجموع ۲۴۸ پرسشنامه توزیع‌شده، ۲۲۹ پرسشنامه واجد ملاک‌های لازم جهت تحلیل داده‌ها تشخیص داده شد.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

الف) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۱

برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون که توسط میر کمالی و نارنجی با استفاده از مدل والتون طراحی و اجرا شده، استفاده شد (۱۷). این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال و هشت مؤلفه است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه‌بندی شده و به سنجش کیفیت زندگی کاری می‌پردازد. در این پرسشنامه حداقل امتیاز ممکن ۲۷ و حداکثر ۱۳۵ خواهد بود. نمره بین ۲۷ تا ۴۵: میزان کیفیت زندگی کاری در حد پایینی است. نمره بین ۴۵ تا ۹۰: میزان کیفیت زندگی کاری در حد متوسطی است. نمره بالاتر از ۹۰: میزان کیفیت زندگی کاری در حد بالایی است. روایی

این پرسشنامه در پژوهش مهدی زاده اشرفی (۲۰۱۰) تأیید و پایایی آن ۰/۹۱ برآورد شد. در این تحقیق روایی این پرسشنامه مجدداً از طریق نظرخواهی از متخصصان و کارشناسان تربیت‌بدنی به دست آمد و همچنین پایایی پرسشنامه توسط محاسبه آلفا کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه شد (۱۷).

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱

برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون که شامل ۱۵ گویه است، استفاده شد. نمره-گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت چهار نقطه‌ای هست که برای گزینه‌های «به‌ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات صفر، یک، دو و سه در نظر گرفته می‌شود. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵۵ است.

ج) پرسشنامه ورزش

این پرسشنامه محقق ساخته بوده برگرفته از پژوهش تاجی (۱۳۸۹) و دارای شش سؤال است و هدف اصلی آن سنجش میزان تمایل به ورزش و پرداختن به آن در افراد است. مقیاس درجه‌بندی سؤال‌های پرسشنامه در یک طیف پنج‌درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه‌بندی شده است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه در ۲ دامنه‌ای از ۰ تا ۸۰ است، بدیهی است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد نشان‌دهنده میزان تمایل بیشتر فرد پاسخ‌دهنده به ورزش است و برعکس. در پژوهش تاجی و همکاران (۱۳۸۹) جهت تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، نخست به تأیید سه تن از اساتید روانشناسی و تربیت‌بدنی رسید. برای به دست آوردن پایایی آن، از آلفای کرونباخ استفاده گردید که پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۶ به دست آمد که بیانگر پایایی خوب این پرسشنامه است. در این تحقیق روایی این

پرسشنامه مجدداً از طریق نظرخواهی از متخصصان و کارشناسان تربیت‌بدنی به دست آمد و همچنین پایایی پرسشنامه توسط محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد (۷).

د) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۲

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر شامل ۱۶ گویه و هشت مؤلفه (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به آرزوها و هنجارهای اجتماعی) است. همچنین سؤالات هر مؤلفه به صورت ذیل هست: مسئولیت‌پذیری (سؤالات یک، دو)، صادق بودن (سؤالات سه، چهار)، عدالت و انصاف (سؤالات پنج، شش)، وفاداری (سؤالات هفت، هشت)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات نه، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶). مقیاس درجه‌بندی سؤال‌های پرسشنامه به صورت طیف لیکرت است (یک= خیلی کم الی پنج= خیلی زیاد) است. حد پایین نمرات پرسشنامه ۱۶ و حد بالای نمرات ۸۰ است. روایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در تحقیق قاسم‌زاده و همکاران تأیید و ضریب پایایی آن ۰/۸۰ به دست آمد، همچنین در این تحقیق روایی این پرسشنامه مجدداً از طریق نظرخواهی از متخصصان و کارشناسان تربیت‌بدنی تأیید شد و پایایی آن توسط محاسبه آلفا کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد (۲۷). برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌یابی با رویکرد تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزار اسپس اس‌اس نسخه ۲۲ و نرم‌افزار لیزرل ۸.۸^۴ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش نشان داد رده سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۰ تا ۶۱ سال بود که میانگین سنی ۳۱-۴۰ سال ۴۴ درصد اعضاء نمونه را تشکیل داد. ۶۴ درصد کارکنان مرد و ۳۶ درصد زن بودند. بیشترین سطح تحصیلات را افراد با مدرک لیسانس و میانگین ۵۷ درصد بود. همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی این پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای ارتباط بین ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان را میانجی-گری می‌کند. از آنجاکه مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، همبستگی است، از این رو ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای درون‌زا و برون‌زا

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. ورزش	۱			
۲. اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۲**	۱		
۳. کیفیت زندگی کاری	۰/۱۶**	۰/۲۹**	۱	
۴. عملکرد شغلی	۰/۱۲*	۰/۲۲**	۰/۴۲**	۱

بر اساس اطلاعات جدول فوق می‌توان بیان نمود که بیشترین همبستگی مشاهده شده بین ورزش و اخلاق حرفه‌ای است، این همبستگی مثبت و معنی‌دار گزارش شد. به علاوه کمترین همبستگی مشاهده شده بین ورزش و عملکرد شغلی است. این همبستگی مثبت و معنی‌دار است. به منظور بررسی برازش مدل مفهومی با داده‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شد. این روش از آن جهت انتخاب شد که این رویکرد از تکنیک‌های ترتیبی حداقل مجذور^۱ برتر بوده و می‌توان به منظور ارزیابی کفایت الگوهای نظری، مقایسه الگوها و همچنین برآورد پارامترهای الگو در بین گروه‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد (میسرا و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۳۸). از روش حداکثر احتمال برآورد الگو و از بین شاخص‌های برازش، شاخص مجذور کای دو^۲ شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص

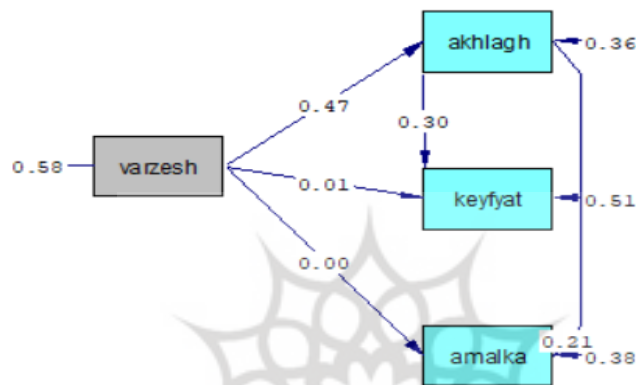
نیکویی برازش تعدیل شده^۴ (AGFI)، خطای ریشه مجذور میانگین^۵ (RMSEA) و ... برای برازش الگو استفاده شد. ضرایب مسیر مدل فرضی در شکل (۱) و ضرایب مسیر متغیرهای برون‌زا و درون‌زا در جدول (۲) ارائه شده است.

3. Goodness of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Root Mean Square Error

1. Ordinary least square techniques
2. χ^2

جدول ۲. ضرایب مسیر متغیرهای برون‌زا و درون‌زا

پیش‌بین	ملاک	b	se	t	P
اثرات مستقیم	ورزش	۰/۴۷	۰/۰۵	۱۰/۲۱	$p < ۰/۰۱$
	کیفیت زندگی کاری	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۲۲	$p > ۰/۰۵$
	عملکرد شغلی	۰/۰۰۱	۰/۰۶	۰/۰۱	$p > ۰/۰۵$
اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی کاری	۰/۳۰	۰/۰۷	۴/۳۲	$p < ۰/۰۱$
	عملکرد شغلی	۰/۲۱	۰/۰۶	۳/۴۵	$p < ۰/۰۱$
اثرات غیرمستقیم	ورزش از طریق اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۴	۰/۰۴	۳/۹۸	$p < ۰/۰۱$
	عملکرد شغلی	۰/۱۰	۰/۰۳	۳/۲۷	$p < ۰/۰۵$



Chi-Square=40.93, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.372

شکل ۱. ضرایب مسیر مدل فرضی در مدل یابی کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی

پیشنهادشده و مشاهده‌شده هماهنگی کاملی وجود ندارد ($\chi^2_{(1)} = 40.93$, $p < 0.01$). لذا فرض صفر درباره برازش الگو با داده‌ها پذیرفته نمی‌شود. اگرچه متداول‌ترین شاخص، برازش کامل الگو با داده‌ها است، اما این شاخص مجذور کای دارای دو محدودیت است: اولاً این آماره برازش کامل الگو با داده‌ها را بررسی می‌کند، این در حالی است که دستیابی به الگویی که به‌طور کامل با داده‌ها برازش داشته باشد نادر است. دوماً با افزایش حجم نمونه احتمال معنی‌داری شاخص بیشتر می‌شود؛ بنابراین ممکن است که یک الگو با داده‌ها برازش نزدیک و قابل‌قبولی داشته باشد، اما در مدل دستیابی به یک مقدار کای دو غیر معنی‌دار غیرمحمتمل باشد. همان‌طور که در جدول مشخص است میزان شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی

اثر مستقیم ورزش بر اخلاق حرفه‌ای ($\beta = 0.47$) مثبت و معنی‌دار، بر کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.01$) مثبت و غیر معنی‌دار و بر عملکرد شغلی ($\beta = 0.00$) مثبت و معنی‌دار است. بعلاوه اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم مثبت و معنی‌دار بر کیفیت زندگی کاری مؤثر است ($\beta = 0.30$). همچنین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است ($\beta = 0.21$). بعلاوه اثر غیرمستقیم ورزش بر کیفیت زندگی کاری از طریق اخلاق حرفه‌ای ($\beta = 0.14$) مثبت و معنادار و بر عملکرد شغلی ($\beta = 0.10$) مثبت و معنی‌دار است.

تعیین برازش مدل

در الگوی پیشنهادی، نتایج آزمون مجذور کای دو به‌منظور بررسی برازش الگوی کلی نشان داد که بین الگوی

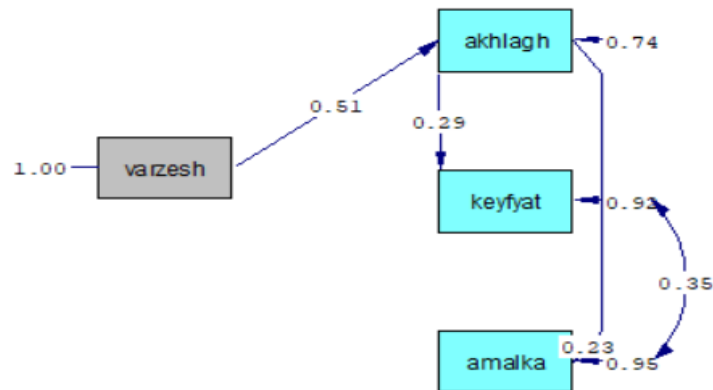
برازش تعدیل شده برابر با ۰/۳۴، شاخص برازش مقایسه‌ای^۱ (CFI) برابر با ۰/۷۵، شاخص برازش نرمال شده^۲ (NFI) برابر با ۰/۷۵، شاخص برازش فزاینده^۳ (IFI) برابر با ۰/۷۶، شاخص نرمال نشده برازندگی^۴ (NNFI) برابر با ۰/۴۹، شاخص برازش نسبی^۵ (RFI) برابر با ۰/۴۷ و خطای ریشه مجذور میانگین برابر با ۰/۳۷۲ به دست آمد. بنابراین با توجه به شاخص‌های ذیل، مدل از برازش برخوردار نیست؛ بنابراین با توجه به شاخص‌ها مشخص می‌شود که مدل با داده‌ها برازش ندارد. (جدول ۳).

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

ردیف	نام آزمون	چه زمانی مدل برازنده است؟	میزان در مدل	نتیجه
۱	χ^2	معنادار نباشد.	۴۰/۹۳	عدم برازش
۲	RMSEA	اگر کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد.	۰/۳۷۲	غیر برازنده
۳	GFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۹۳	برازنده
۴	CFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۷۵	غیر برازنده
۵	AGFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۳۴	غیر برازنده
۶	NFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۷۵	غیر برازنده
۷	IFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۷۶	غیر برازنده
۸	NNFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۴۹	غیر برازنده
۹	RFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۴۷	غیر برازنده

در آخرین مرحله پیرایش و اصلاح مدل بر اساس شاخص‌های اصلاح صورت گرفت. با انتخاب شاخص‌های اصلاح مدل و حذف مسیرهای غیر معنی‌دار یعنی مسیر مستقیم ورزش به کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی و همبسته کردن مسیر خطای کیفیت زندگی کاری به عملکرد شغلی این اصلاح به اندازه ۴۰/۸۸ از مقدار χ^2 می‌کاهد و در نتیجه به مدل برازش یافته نزدیک‌تر می‌شود. برون داد پس از اصلاح در مقایسه با قبل از اصلاح از شاخص‌های برازش بهتری برخوردار بود. بر اساس شاخص‌های برازش جدید نتایج آزمون کای دو کاهش قابل توجهی نشان داد و مشخص شد بین الگوی پیشنهاد شده و مشاهده شده برازش کامل وجود دارد (۰/۰۵ $p > \chi^2_{(3)} = ۰/۰۵$). میزان شاخص نیکویی برازش برابر با

۰/۹۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده برابر با ۰/۹۱، شاخص برازش مقایسه‌ای برابر با ۰/۹۶، شاخص نرمال نشده برازندگی برابر با ۰/۹۵، شاخص برازش نرمال شده برابر با ۰/۹۴، شاخص برازش فزاینده برابر با ۰/۹۶ و خطای ریشه مجذور میانگین برابر با ۰/۶۷ و شاخص برازش نسبی برابر با ۰/۹۲ به دست آمد که همگی حاکی از برازش مناسب مدل با داده‌ها است (شکل ۲).



Chi-Square=0.05, df=2, P-value=0.97630, RMSEA=0.000

شکل ۲. ضرایب مسیر مدل اصلاح‌شده مدل یابی کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

آن‌گونه که قبلاً اشاره شد این پژوهش باهدف بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی انجام شد. شاخص‌های برازش مدل نشان داد که پس از حذف مسیرهای غیر معنی‌دار یعنی مسیر مستقیم ورزش به کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی و همبسته کردن مسیر خطای کیفیت زندگی کاری به عملکرد شغلی مدل پیشنهادی از برازش کامل برخوردار است. اگرچه هیچ مطالعه‌ای تا به حال چنین مدلی را آزمون نکرده بود اما یافته‌های این پژوهش با اندک مطالعات مرتبط با موضوع همسو است. المرشاد و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)، طاهری عطار و پوراحمدی و هراتی (۱۳۹۸)، کاووسانو و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، بنیسی^۳ (۲۰۱۹)، کیم و همکاران^۴ (۲۰۱۷)، والتر و همکاران^۵ (۲۰۱۲)، اندام و همکاران (۱۳۹۴)، قاسم‌زاده و اسماعیلی (۱۳۹۷) همسو است (۳۱، ۲۱، ۳۲، ۴۵، ۲، ۲۶). (۱۹، ۱۲، ۱۳،

آن‌گونه که تحلیل‌ها نشان داد اولین یافته پژوهش ارتباط مستقیم و معنی‌دار ورزش بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بود. همسو با این یافته در پژوهشی دریافتند چنانچه افراد در کنار تقویت بنیه بدنی به فکر سلامتی روحی و روانی خود هم باشند اخلاق در ورزش گسترش و تعمیق می‌یابد (۱)؛ بنابراین اگر سیاست‌های مداخله‌گر در امور کارکنان در سازمان‌ها کاهش یافته و معیارهای اخلاق حرفه‌ای بیشتر مورد توجه قرار گیرد، در آن صورت کارکنان با تلاش و انگیزه و کیفیت بیشتری به فعالیت پرداخته و کم‌تر قصد ترک شغل خود را خواهند داشت که این خود نیز بر عملکرد شغلی آن‌ها خواهد افزود (۲۶). همسو با این یافته در پژوهشی دیگر دریافتند یکی از جنبه‌های کارکردی ورزش در سازمان‌ها، ارتباط و اثرگذاری آن بر ابعاد عاطفی، اجتماعی، روان‌شناختی و جسمانی کارکنان است. ورزش با ایجاد یک ساختار عاطفی، بر میزان اشتیاق کارکنان ورزشکار افزوده و در آنان احساس افتخار و غرور را تقویت کرده و در پی آن می‌تواند نتایج مثبتی را برای خلق محیط و جو کاری مثبت و اخلاقی برای فرد در سازمان به بار آورد

4. Kim
5. Walter

1. Almarshad
2. Kavussanu
3. Banisi

(۴۴). در تبیین این یافته باید گفت ورزش و انجام فعالیت‌های ورزشی، علاوه بر تندرستی و سلامت جسمانی، می‌تواند به‌عنوان بخشی از تعلیم و تربیت عمومی به جهت نقش مؤثری که در توسعه همه‌جانبه و توسعه متوازن ابعاد روحانی و جسمانی انسان دارد، مطرح شود. این موضوع اهمیت اخلاق در ورزش را نیز توجیه می‌کند. شاید به جرأت بتوان گفت، در یک رویداد ورزشی خواه کوچک یا بزرگ، آنچه به آن زیبایی می‌بخشد، نمایش ارزش‌های اخلاقی در ورزش است. به دلیل اینکه احترام به قوانین، به حریفان، به داوران و تماشاگران، به همراه گذشت، بردباری، جوانمردی، عدم خشونت و تهاجم، به کار نبردن الفاظ زشت و مسائلی این قبیل از تأثیرات ورزش بر اخلاق است. لذا باید اذعان داشت ورزش کردن فقط برای سلامتی بدن نیست، بلکه ابزاری در جهت تقویت سلامتی روح و روان افراد و بهبود اخلاقیات است (۴).

دیگر یافته این پژوهش ارتباط مستقیم و معنادار ورزش بر عملکرد شغلی کارکنان بود. در همین راستا رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) اذعان داشتند که یکی از مؤثرترین راهکارها جهت ارتقاء سلامت و کیفیت زندگی این افراد انجام فعالیت فیزیکی و ورزش است، به نظر می‌رسد با فعالیت بدنی و ورزشی منظم و مداوم می‌توان ابعاد مختلف زندگی کاری و عملکرد شغلی افراد را ارتقاء داد. همچنین برخورداری از تندرستی و نشاط می‌تواند افراد را در عرصه‌های مختلف زندگی اعم از کار و تلاش حرفه‌ای و یا محیط زندگی خانوادگی موفق کند و احتمالاً این افراد شکایت‌های کمتری در مورد سلامت روانی و جسمانی دارند که این موضوع می‌تواند باعث عملکرد بهتر در زندگی کاری و فردی شود. افراد با افزایش سلامتی، کمتر در معرض فشار کار قرار می‌گیرند. به نظر می‌رسد افرادی که فعالیت بدنی دارند

رضایت شغلی و روابط شغلی بالاتری دارند و احتمالاً نشان‌دهنده سازگار بودن این افراد با شرایط زندگی است (۹). همسو با این یافته کالیترا^۱ (۲۰۱۴) نیز بیان می‌کند که ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند باعث افزایش سلامتی شود و در نتیجه فشارهای روانی کار را از بین ببرد تا از طریق کارکنان بتوانند فعالیت‌های شغلی خود را بهبود بخشند و سبب افزایش بازده سازمان شوند (۲۹). درواقع به این دلیل که ورزش موجب می‌شود تا افرادی که به ورزش و فعالیت بدنی می‌پردازند، به خاطر بالا رفتن سلامت ذهنی و روحیه خوب در آنان افزایش عملکرد شغلی را تجربه می‌کنند. همچنین بدین منظور باید برای بهبود عملکرد شغلی، ضمن بهبود برنامه‌های ورزشی به افزایش کیفیت آن‌ها نیز توجه کرد (۲۵).

لذا در تبیین این یافته می‌توان نمود ترویج فعالیت بدنی، روش سودمندی جهت پیشگیری از بیماری‌های مزمن و ارتقای سلامت جامعه است. امروزه اکثر مشاغل از جمله مشاغل کارمندی، بدون تحرک هستند فعالیت فیزیکی نه تنها عملکرد و سلامت کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه منجر به ایجاد رضایت شغلی و ارتقاء کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز می‌شود. لذا از آنجاکه کارمندان قشر عظیمی از شاغلین را تشکیل می‌دهند و کار کم‌تحرکی دارند، ضروری است جهت تأمین سلامت این افراد برنامه‌ریزی شود. رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) اذعان داشتند که یکی از مؤثرترین راهکارها جهت ارتقاء سلامت و کیفیت زندگی این افراد انجام فعالیت فیزیکی و ورزش است، به نظر می‌رسد با فعالیت بدنی و ورزشی منظم و مداوم می‌توان ابعاد مختلف زندگی کاری و عملکرد شغلی افراد را ارتقاء داد. همچنین برخورداری از تندرستی و نشاط می‌تواند افراد را در عرصه‌های مختلف زندگی اعم از کار و تلاش حرفه‌ای و یا محیط زندگی خانوادگی موفق کند و

احتمالاً این افراد شکایت‌های کمتری در مورد سلامت روانی و جسمانی دارند که این موضوع می‌تواند باعث عملکرد بهتر در شغل شود. افراد با افزایش سلامتی، کمتر در معرض فشار کار قرار می‌گیرند و بر کیفیت کار خود می‌افزایند (۹). به نظر می‌رسد افرادی که فعالیت بدنی دارند رضایت شغلی و روابط شغلی بالاتری دارند و احتمالاً نشان‌دهنده سازگار بودن این افراد با شرایط زندگی است. همچنین در توضیح بیشتر باید بیان نمود که کم‌حرکی و عدم فعالیت بدنی روند رو به گسترشی در بین کارمندان دارد که این مسئله می‌تواند اثرات مخربی بر سلامت جسمانی و روانی این افراد داشته باشد و کیفیت کار آنان را تحت تأثیر قرار دهد. با ورزش نمره عملکرد شغلی افراد در شغل‌های دشوارتر به دلیل تأثیرات مثبت ورزش در تزریق شورونشاط در محیط کار در کاهش استرس شغلی آن‌ها مؤثر بوده و باعث افزایش پویایی و تحرک جسمانی کارکنان می‌شود. آذرnia و همکاران (۱۳۹۴) بیان می‌کنند که انجام ورزش و تحرکات فیزیکی یکی از شیوه‌هایی است که به‌طور بالقوه می‌تواند بر عملکرد فردی در هر سطحی تأثیرگذار باشد. به‌ویژه در مورد مشاغلی که به روحیه و شادابی بیشتری احساس نیاز می‌شود. همچنین مشاغلی که در آن‌ها برخوردهای بیشتری با ارباب‌رجوعان محتمل است، به طراوت بیشتر کارکنان نیاز دارد (۴).

آخرین یافته این پژوهش تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی بود. با توجه به اینکه پژوهشی مشابه با این یافته در جستجوی پیشینه‌ها یافت نشد، سعی شد تا در ذیل به پژوهش‌هایی که به رابطه مستقیم متغیرها پرداخته‌اند اشاره شود. در پژوهشی دریافتند اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی تأثیر معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان توسط افراد بهتر باشد و افراد به ارزش‌ها و

رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. درواقع به این دلیل که سازمانی که اخلاقیات حرفه‌ای و عرفی در عملکرد فردی و فرهنگ‌سازمانی آن جاری و ساری شده باشد، می‌تواند با تکیه بر اعتماد مضاعف شکل‌گرفته در سازمان و سطح عملکرد بالا (که منبعث از این شرایط اخلاقی است)، برای قدم گذاشتن به مراحل پیچیده‌تر و سخت‌تر خود را آماده نماید (۱۰). نتایج پژوهشی دیگر نشان داد عملکرد شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یکی از مهم‌ترین این عوامل باشد؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد. اخلاق از طریق اصول اخلاقی در سازمان جاری می‌شود. این اصول راهنمایی‌اند که تصمیم‌گیری در سازمان بر آن‌ها استوار می‌شود. سازمان‌ها اصولاً بر اساس ارزش‌ها و اصول خود و با در نظر گرفتن عوامل بیرونی و مقتضیات درونی سازمان خود تصمیمات خود به‌خصوص تصمیمات راهبردی را اتخاذ نمایند (۱۲). در یک تیم ورزشی، زمانی که فرد با رفتاری اخلاقی از جانب هم‌تیمی خود روبرو می‌شود، این رفتار تأثیری مثبت و ارتباطی تنگاتنگ با انجام وظیفه و عملکرد او و هم‌تیمی‌اش خواهد داشت. از این رو می‌توان بیان نمود که ورزش سبب تقویت رفتارهای اخلاقی و متعاقب آن انگیزه‌های موفقیت و عملکردی در فرد می‌شود (۴۳). از طرف دیگر کارکنان زمانی می‌توانند در مشاغل خود به‌خوبی عمل کنند که فضا و شرایط کاری سازمان مناسب و باکیفیت باشد و افراد از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. سلیمی و خدایپرست (۱۳۹۶) دریافتند که اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها رفتار رسمی کارکنان را شکل دهند، فرهنگ‌سازمانی نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می‌کند و مبنای اخلاق حرفه‌ای آنان محسوب می‌گردد و می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد (۱۰).

بنیسی (۲۰۱۹) اظهار داشت رعایت اصول و فنون اخلاق کاری به منظور افزایش سطح روانی و سلامت و رشد سازمانی، از طریق برنامه‌های آموزشی می‌تواند راه کار مناسبی در جهت ارتقا عملکرد سازمانی باشد. نتایج پژوهشی دیگر نشان داد کارکنانی که از هویت اخلاقی بالایی در خود فهمی برخوردارند احتمال کمتری برای دروغ گفتن در آنان وجود دارد. همچنین احتمال بیشتری در پرهیز از رفتارهای مغایر با اخلاق کاری و این چنینی در این دسته از افراد دیده می‌شود. در زمینه ورزش، افراد با هویت اخلاقی بالاتر رفتار غیر اخلاقی حرفه‌ای پایین‌تری را از خود نشان می‌دهند (۲۷). همچنین برخی بیان کردند که به روزرسانی و اصلاح اصول اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان نه فقط به عنوان یک دانش و مهارت، بلکه به عنوان یک فعالیت ارتباطی و یک ارزش اجتماعی محسوب می‌شود (۳۳). در مطالعه‌ای دیگر به این نتیجه دست یافتند که اگرچه مواردی از عملکرد عالی در بین روش‌های غیر اخلاقی ثبت شده است، اما عملکرد پایدار فقط با اخلاق کاری قوی حاصل می‌شود (۳۵).

تلاش در جهت تقویت مهارت‌هایی از قبیل اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان جهت آماده‌سازی برای بهبود عملکرد شغلی آنان سبب اتصال همکاران شاغل در سازمان به یکدیگر می‌شود. در واقع پرورش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان سبب به وجود آمدن انگیزه رقابتی در آنان شده که آن‌ها را قادر به رقابت بدون در نظر گرفتن موانع با سازمان‌های دیگر می‌کند. از این رو پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان‌ها به تزریق مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای به صورت برنامه‌ریزی شده جهت بالا بردن سطح یادگیری کارکنان بپردازند (۱). بنابراین در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان این گونه بیان نمود که کارکنانی که به ورزش می‌پردازند با فرهنگ‌سازی، جوی بانشاط و پرنرژی حاصل از ورزش در بین سایرین ایجاد می‌کنند و آنان را به سوی

سلامت روحی و جسمی بیشتر منتج از ورزش در محیط کاری سوق داده و به اشاعه رفتار شهروندی سازمانی میان آنان رهنمون می‌سازد. ورزش به لحاظ روان‌شناسی مثبت سبب بروز رفتارهای مثبت و خوشایند سازمانی در کارکنان می‌شود و نیروی انسانی را به سمت قدرتمندتر شدن و به وجود آوردن ظرفیت روانی قابل‌اندازه‌گیری و قابل رشد سوق داده که می‌تواند به طور مؤثری سبب بهبود در عملکرد کارکنان در محیط کاری گردد (۱۵). بعلاوه با ورزش این فهم به کارکنان القاء می‌شود که توانایی و انرژی بیشتری هم در محیط کاری و هم در محیط سازمانی و هم در رویارویی با مشکلات برون سازمانی کسب کرده و از این طریق قابلیت‌های خود را توسعه داده و به رشد و تعالی سازمان کمک کنند. از طرف دیگر، به کارگیری اصول اخلاق حرفه‌ای نیز نه فقط به عنوان یک دانش و مهارت، بلکه به عنوان یک فعالیت ارتباطی و یک ارزش اجتماعی محسوب شده که واکاوی همه جنبه‌های رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند در جهت نیل به عملکرد سازمانی بهتر و کیفیت بیشتر در زندگی کاری کارکنان به واسطه اثرگذاری مثبت آن در محیط کاری سازمان مدنظر قرار گیرد. همچنین می‌توان بیان نمود که شرکت در فعالیت‌های ورزشی نقش بسزایی به عنوان یک پیشگوی مثبت از رفتار اجتماعی افراد در محیط کاری دارد. ورزش با ایجاد انگیزه خودمختاری و حس استقلال در افراد سبب بهبود در رفتارهای مثبت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای افراد شود (۲۸). همچنین کارکنانی که دارای اعتماد به نفس بالا باشند و مسائل اخلاقی و معرفتی برای آنان اهمیت داشته باشد و سخت‌کوشی را برای خود ارزش بدانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود داشته باشند و از اتلاف وقت در حین کار گریزان باشند، دارای عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دیگر همکاران خود هستند (۲۲)؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت اخلاق حرفه‌ای به این مطلب اشاره

دارد که فرد در قبال رفتار خود در برابر دیگران و به‌ویژه سازمان پاسخگو است، لذا این امر باعث می‌شود که فرد عملکرد شغلی بهتری نیز داشته باشد. اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و منشور اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می‌دهد. کارکنانی که این اعتقاد در آن‌ها قوی است؛ بنابراین انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آن‌ها وجود دارد. مدیران باید به این امر توجه کنند که کارکنان آن‌ها قبل از ورود به سازمان دارای اعتقادات و ارزش‌هایی هستند که سازمان در ایجاد آنان بی‌تأثیر بوده و این باورها ممکن است نقش عمده‌ای در رفتار اخلاقی کارکنان ایفا کند (۱۶). از این رو در جهت تبیین بیشتر نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش باید گفت که سازمان‌ها برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود باید به جنبه‌های اخلاقی کارکنان توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند. به‌علاوه بر پایه این یافته‌ها، می‌توان اذعان نمود، کارکنانی که مزین به اخلاق کاری بالایی می‌باشند، درواقع افرادی هستند که برای وقت خود ارزش قائل‌اند، برای انجام کارهایشان برنامه‌ریزی می‌کنند؛ این‌گونه افراد روی کاری که می‌خواهند انجام دهند تمرکز دارند و از کارهای غیرضروری و وقت‌گیر مانند صحبت کردن با همکاران، مکالمه‌های تلفنی و غیره صرف‌نظر می‌کنند و در زمان کاری به وظایف خود رسیدگی می‌کنند؛ درنتیجه این افراد کار خود را در زمان مناسب‌تر کمتری و با دقت بیشتری به پایان می‌رسانند و عملکرد بهتری دارند؛ بنابراین زمانی که فردی دارای اهداف خاصی در کار و زندگی شخصی است، تمام تلاش خود را مبذول می‌دارد که اگر در پی ساختن زندگی خوب و موفق باشد و باید سخت تلاش کند؛ که این سخت‌کوشی منجر به بهبود و افزایش عملکرد فرد می‌شود. احتمالاً زمانی که فردی اعتقاد به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی داشته باشد، این ارزش‌ها را همواره در زندگی و کار موردتوجه قرار می‌دهد

و باور دارد که تلاش‌هایش با ارزش‌های معنوی همراه است؛ درنتیجه از اصول و مبانی اعتقادی‌اش در زندگی و کار استفاده می‌کند و با میل و اختیار خود در سازمان به انجام مسئولیت‌ها و وظایف بیش از نقش خود می‌پردازد. چنین شخصی دارای اخلاقیات بیشتری نسبت به انجام صحیح کارها و اهداف سازمانی است که این امر منجر به عملکرد بیشتر فرد می‌شود. لذا به مدیران ورزشی پیشنهاد می‌گردد تا از طریق التزام کارکنان به رعایت اخلاق حرفه‌ای و بهره‌گیری از مزایای جسمی و روحی ورزش باعث بهبود عملکرد شغلی آن‌ها شده و درنتیجه کیفیت فرآیند و بروندادهای نظام آموزشی افزایش‌یافته و متعاقب آن اهداف اثربخش آن محقق می‌شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود تا با نظرسنجی از کارکنان در مورد نیازهای ورزشی آن‌ها ضمن بهبود کیفیت ارائه خدمات ورزشی به آن‌ها سبب افزایش رضایتمندی کارکنان گردد. بعلاوه با ارائه خدمات ورزشی مطابق با شرایط فیزیکی، روانی و علاقه کارکنان به افزایش کیفیت ارائه خدمات افزوده شود و درنتیجه با برگزاری برنامه‌های متنوع ورزشی و غنی‌سازی این برنامه‌ها از لحاظ جذابیت، به بهبود عملکرد شغلی کارکنان به‌واسطه افزایش سلامت روانی و جسمانی آن‌ها کمک نمود و همچنین با برگزاری برنامه‌های ورزشی خانوادگی در میان کارکنان ضمن بهبود رضایتمندی آن‌ها از این برنامه‌ها زمینه بهبود عملکرد شغلی آن‌ها را فراهم کرد. بعلاوه مواردی از جمله تدوین آیین‌نامه و منشور اخلاق حرفه‌ای و برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای کارکنان و تشویق آنان به کاربست آن در ورزش، گنجاندن معیارهای اخلاق حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روحی در جذب، گزینش، پرورش منابع انسانی و ارتقای کارکنان می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد.

منابع و مآخذ

۱. امیرتاش، علی محمد؛ حسین پور، حامد. (۱۳۹۷). ارائه مدل کیفیت ارائه خدمات، رضایت‌مندی و عملکرد شغلی معلمان شرکت‌کننده در دوره‌های فوق برنامه آموزش و پرورش. فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۲(۱)، ۱۴۲-۱۲۵.
۲. اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابویسانی، آسیه. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۵(۱۰)، ۷۲-۶۱.
۳. انصاری، فاطمه؛ نوربخش، پریوش؛ سپاسی، حسین. (۱۳۹۷). ارتباط کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱)، ۷۴-۸۱.
۴. آذرنیا، مهناز؛ صابونچی، رضا؛ اسکندری، نیلوفر. (۱۳۹۴). تأثیر ورزش صبحگاهی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش البرز. اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین‌المللی چابهار.
۵. بی‌باک، فرشید؛ زمانی دادانه، کیوان؛ الماسی، سمانه؛ تیموری، امید. (۱۳۹۵). رابطه بین پرداختن به ورزش در اوقات فراغت و کیفیت زندگی کاری پرسنل فرماندهی انتظامی استان کردستان. مدیریت نشریات علمی، ۵(۲۶)، ۹۳-۱۰۸.
۶. بیگ‌محمدی، طوبی. (۱۳۹۶). ارتباط فعالیت بدنی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام. اولین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم ورزشی و تربیت‌بدنی، همدان.
۷. تاجی، محمد رحیم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان پرداختن به ورزش و ابعاد روان‌شناختی پسران غیر ورزشکار، پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه پیام نور بیرجند.
۸. جعفرنژادی ماسوله، آدینه. (۱۳۹۶). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای انگیزش درونی و رضایت شغلی مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان گیلان. پایان‌نامه تحصیلی برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی. مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۹. رضائی‌نژاد، رحیم؛ مهربانی دلجو، سعید؛ محمدی، سیدمهدی؛ هژبری، کاظم. (۱۳۹۳). رابطه وضعیت اجتماعی-اقتصادی و فعالیت بدنی با کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری افراد شرکت‌کننده در ورزش همگانی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۱-۱۱.
۱۰. سلیمی، مهدی؛ خداپرست، محبوبه. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳(۱)، ۵۸-۳۹.
۱۱. شریف‌زاده، حیدر؛ خیراندیش، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و سرسختی روان‌شناختی در دانش آموزان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار دانشگاه شاهد، ۱۰(۱۲)، ۹۴-۸۵.
۱۲. شفیقی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ویژه‌نامه، ۹۸۸-۱۰۰۸.
۱۳. طاهری عطار، غزاله؛ پوراحمدی، معین و هراتی، مسعود. (۲۰۱۹). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۱(۱): ۵۶-۲۷.

۱۴. عباسخانی، افسانه؛ حسنی، محمد. (۱۳۹۶). مدل‌یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه. پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۱۵. محمدیان، حمیدرضا؛ طباطبایی، سیدمحمود و حسینی، مهران (۱۳۸۲). رابطه هیجان خواهی، برون‌گرایی و خشم در نوجوانان پسر بزهکار و عادی شهر تهران. فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۴(۲): ۲۱-۱.
۱۶. مرادی‌پور، محمود، بابایی، اکرم. (۱۳۹۵). اخلاق در ورزش و شاخصه‌های اخلاقی ورزشکار مسلمان، دومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت‌بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
۱۷. مهدی زاده اشرفی علی؛ ایلکا، علی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. مجله پژوهشگر (مدیریت). ۷(۲۰): ۸-۱.
۱۸. میرکمالی سیدمحمد؛ نارنجی ثانی فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۴(۲): ۱۰۱-۷۱.
19. Almarshad, S; Toukabri, M; Yillah, S. (2019). Quality of Work Life as a Determinant of Social Responsibility in the Public Sector: The Case of the Governmental Sector of the Northern Borders Region in Saudi Arabia. *European Journal of Sustainable Development*, 8(1): 82-98.
20. Al-Yaaribi, A., Kavussanu, M., & Ring, C. (2016). Consequences of perceived prosocial and antisocial behavior for the recipient. *Psychology of Sport and Exercise*, 26: 102-112.
21. Banisi, P. (2019). Relationship between Work Ethics & Mental Health with Organizational Growth. *International Journal of Ethics & Society (IJES)*. 2(1): 1-9.
22. Baret, P. (2016). High school students academic buoyancy: Longitudinal changes in motivation, cognitive engagement, and affect in English and math. Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor for Philosophy in the graduate school of Fordham university.
23. Campell-Sills, L; Cohan, S.L, Stein, M.B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44(4): 585-599.
24. Desrosiers, A & Miller, L. (2014). Relational spirituality and depression in adolescent girl. *Clin psychol*, 63(10): 1021-1037.
25. Drannan, D.G. (2016). The relationship between physical exercise and job performance: the mediating effects of subjective health and good mood. A Thesis Presented to The Graduate School of Bangkok University.
26. Ghasemzadeh, A; Esmaeili, E. (2018). Professional Ethics and Workplace Safety Behaviors. *International Journal of Ethics & Society (IJES)*. 1(1): 1-8.
27. Hertz, S. G., & Krettenauer, T. (2016). Does moral identity effectively predict moral behavior? A meta-analysis. *Review of General Psychology*, 20(2): 129-140.
28. Hodge, K., & Gucciardi, D. F. (2015). Antisocial and prosocial behavior in sport: the role of motivational climate, basic psychological needs, and moral disengagement. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 37(3): 257-273.
29. Kaliterna, B. (2014). The Quality of Life, Life Satisfaction, and Happy Living in People With Active and sedentary jobs, Article in *German Schweiz Rundsch Med prax*. 25, 93(35): 11- 14.
30. Kavussanu, M., & Stanger, N. (2017), Moral Behavior in sport. *Current Opinion in Psychology*. 16(4): 185-192.

31. Kavussanu, M., Yukhymenko-Lescroart, M. A., Elbe, A.M., & Hatzigeorgiadis, A. (2020). Integrating moral and achievement variables to predict doping likelihood in football: A cross-cultural investigation. *Psychology of Sport & Exercise*, 47: 1-11.
32. Kim, M., Kim, A. C. H., & Reid, C. (2017). Positive organisational behaviour in NCAA division i football: A head coach's authentic leadership and assistant coaches' psychological constructs. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 17(1-2), 121-143.
33. Klimova, B, F; Semradova, I. (2016). Innovation in Tertiary Education and Professional Codes of Ethics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(101): 83 -161.
34. Misra, R. Crist, M. & Burant, C. J. (2003). Relationships among life stress, social support, academic stressors, and reactions to stressors of international students in the United States. *International Journal of Stress management*, 10(2): 137-157.
35. Osibanjo, O.A; Akinbode, G.A; Falola, H; Oludayo, O. (2016). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of leadership, Accountability and Ethics*, 12(1): 107-117.
36. Ring, C., & Kavussanu, M. (2018). The role of self-regulatory efficacy, moral disengagement and guilt on doping likelihood: A social cognitive theory perspective. *Journal of Sports Sciences*, 36(5): 578-584.
37. Robinson, D.W. (1985). Stress seeking: selected behavioral characteristic of elite rock climbers. *Journal of psychology*, 7: 400-404.
38. Rose, R.C., Beh, L.C., Uli, J., & Idris, K. (2006). quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of social sciences*, 11(3): 27- 33.
39. Rutanen, R; Riitta, L; Raitanen, J; Mansikkamäki, K; Tomás, J. (2014). Short-and Long-term Effects of a Physical Exercise Intervention on Work Ability and Work Strain in Symptomatic Menopausal Women, *Safety and Health at Work*, 5(4): 186-190.
40. Sahni, J. (2018). Role Of Quality Of Work Life In Determining Employee Engagement And Organizational Commitment In Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2): 285-300.
41. Sari, N.P.R; Bendesa, I.K.G; Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1): 74-83.
42. Shareef, Reginald. (1990). QWL Programs Facilitate Change. *Personnel J*, 69: 50-67.
43. Stanger, N., Backhouse, S. H., Jennings, A., & McKenna, J. (2018). Linking motivational climate with moral behavior in youth sport: The role of social support, perspective taking, and moral disengagement. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 7(4): 392-407.
44. Swanson, S., & Kent, A. (2017). Passion and pride in professional sports: Investigating the role of workplace emotion. *Sport Management Review*, 20(4): 352- 364.
45. Walter, S; Philip, J; Schluter, A; Oldham, R. (2012). The Sideline Behavior of Coaches at Children's Team Sports Games. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(2): 208-217.
46. Weston, R., & Gore, P.A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling, *The Counseling Psychologist*, 34(5): 719-751.

The mediating role of professional ethics in the relationship between sport exercise and quality of work life and job performance (Case Study of Education Departments of Sistan and Baluchestan)

Iman Safaei^{*1} - Maryam Mirshekari² - Reza Karimirad³

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran

2. MSc, Adib Mazandaran Institute of Higher Education

3. MSc, Adib Mazandaran Institute of Higher Education

(Received: 2021/03/01; Accepted: 2021/05/25)

Abstract

The purpose of this study was to determine the mediating role of professional ethics in the relationship between sports and exercise with quality of work life and job performance. The research method was descriptive-correlational in terms of methodology and its statistical population was all educational staff of Sistan and Baluchestan (688 persons). The sample size was 248 persons based on Krejcie and Morgan table that were selected by random cluster sampling. Data was collected using the Walton Work Quality of Life Questionnaire (1973), Paterson Job Performance Questionnaire (1970), the Exercise Performance Questionnaire from Taji et al and Cadozier Professional Ethics Questionnaire (2002). In order to analyze the data, a structural equation modeling method with a path analysis approach was used. The results showed that practicing sport had a significant effect on the job performance and quality of work life of employees and was mediated through professional ethics. Thus, through exercise, employees are instilled with the understanding that they gain more energy in the organizational environment and in the face of external problems and, by increasing their abilities, can contribute to the growth and excellence of the organization. Therefore, taking advantage of all the benefits of ethical principals, this has always been considered as value, which can be considered in order to achieve better organizational performance and higher quality in the working life of employees due to its positive impact on the organization's work environment.

Keywords

Job performance, professional ethics, quality of work life, sport and exercise.

^{*} Corresponding Author: Email: safaei@iaubir.ac.ir , Tel: +989351280917